SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Zur Situation von Frauen an ostdeutschen Hochschulen nach der Wende am Beispiel der Humboldt-Universität zu Berlin

Kriszio, Marianne

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Kriszio, M. (1995). Zur Situation von Frauen an ostdeutschen Hochschulen nach der Wende am Beispiel der Humboldt-Universität zu Berlin. In H. Sahner, & S. Schwendtner (Hrsg.), *27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie - Gesellschaften im Umbruch: Sektionen und Arbeitsgruppen* (S. 146-151). Opladen: Westdt. Verl. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-137582

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

2. Zur Situation von Frauen an ostdeutschen Hochschulen nach der Wende am Beispiel der Humboldt-Universität zu Berlin

Marianne Kriszio

In den Universitäten der früheren DDR hatten Wissenschaftlerinnen einen anerkannten Platz. Zwar waren sie unter den Professoren genauso selten wie in Westdeutschland, aber es gab eine große Gruppe von Wissenschaftlerinnen, für die die Beschäftigung mit Wissenschaft, Forschung und Lehre die Grundlage einer gesicherten Berufsperspektive bildete und deren Existenz zugleich den Studierenden demonstrierte, daß Wissenschaft nicht nur Männersache ist.

In den nach westdeutschem Vorbild umstrukturierten ostdeutschen Hochschulen hat sich die relative Position der Frauen im wissenschaftlichen Lehrkörper deutlich verschlechtert. Es wäre allerdings falsch, dies als Ausdruck einer systematischen Diskriminierung in den Berufungsverfahren für Professorenstellen oder in den Personalentscheidungen über die Überleitung des bisherigen Personals zu verstehen. Solche Mechanismen hat es gegeben, insbesondere gegenüber älteren Frauen. Diese wurden z. B. stärker als ihre männlichen Kollegen dazu gedrängt, von der Möglichkeit des Vorruhestands Gebrauch zu machen (vgl. Burkhardt 1993), und die Struktur- und Berufungskommissionen gingen etwa an der Humboldt-Universität davon aus, daß Frauen im Alter von 60 Jahren nicht mehr in den Überleitungsverfahren berücksichtigt werden müssen. In Bezug auf jüngere ostdeutsche Wissenschaftlerinnen sind solche offenen Diskriminierungen dagegen weniger deutlich festzustellen. Wie die Projektgruppe Hochschulforschung in Berlin-Karlshorst festgestellt hat, waren in den ersten Jahren nach der Wende entgegen dem ersten Anschein Frauen insgesamt nicht stärker vom Personalabbau an den Hochschulen betroffen als Männer.

Dennoch stimmt die Aussage, daß die Position der Frauen im Wissenschaftsbereich sich verschlechtert hat. Die wichtigste Erklärung hierfür liegt in der Veränderung der Personalstruktur, die aufgrund der asymmetrischen Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Stellenkategorien dazu geführt hat, daß es im Unterschied zu früher nur noch wenige Wissenschaftlerinnen in dauerhaften Positionen gibt. Bevor die Situation von Frauen an ostdeutschen Hochschulen vor der Wende und die Folgen des Einigungsprozesses dargestellt werden, sollen zunächst die Unterschiede in der akademischen Personalstruktur hervorgehoben werden.

In der früheren DDR war wissenschaftliche Tätigkeit ein Beruf, der für die dort Beschäftigten nicht mit grundsätzlich anderen Bedingungen verbunden war als für andere Beschäftigte auch. Nur auf der untersten Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn gab es befristete Assistentenstellen. Nach dem erfolgreichen Abschluß der Promotion (seit der Hochschulreform Ende der sechziger Jahre als "Dissertation A" bezeichnet), wurden diese Verträge in der Regel in unbefristete Assistentenstellen umgewandelt. Die Mehrzahl des wissenschaftlichen Personals befand sich unabhängig von der Frage, ob sie zu den Hochschullehrern oder zum Mittelbau gehörten, in einer arbeitsrechtlich gesicherten Position, die sie zugleich gegenüber den Studierenden zu einer festen Bezugsgröße werden ließ.

Wissenschaftliche Karrieren von Frauen waren auch in der DDR weniger erfolgreich in Bezug auf Spitzenpositionen als die ihrer männlichen Kollegen. Ein langsameres berufliches Fortkom-

men war jedoch nicht mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Für Wissenschaftler beiderlei Geschlechts war die berufliche Laufbahn in der Regel kontinuierlicher und planbarer. Im Unterschied zur westdeutschen Situation gab es keinen Zwang zur Mobilität - im Gegenteil: Die Probleme bei der Wohnraumversorgung führten dazu, daß es durchaus normal war, wenn der wissenschaftlichen Aufstieg ausschließlich an der eigenen Hochschule erfolgte, und es galt innerhalb dieses Systems auch nicht als anrüchig, wenn beide Ehepartner sich an der gleichen Hochschule darum bemühten.

Die westdeutsche Personalstruktur unterscheidet sich von diesem System grundlegend. Dies war nicht immer so, sondern ist ein Ergebnis der Hochschulreformen Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre, die dann im Hochschulrahmengesetz von 1976 festgeschrieben wurden. Das Ergebnis war ein System strikter Zeitverträge ohne Verlängerungsmöglichkeit über bestimmte, genau festgelegte Grenzen hinaus, wie es das traditionelle Hochschulsystem nicht gekannt hatte (vgl. Kriszio 1986a, b).

An den Hochschulen der DDR waren 1989 insgesamt 35 % aller Wissenschaftler Frauen. In der großen Gruppe der unbefristeten AssistentInnen waren es sogar 40 %. Unter den Professoren betrug der Anteil allerdings nur 4,9 %. Im Unterschied zum westdeutschen System gab es aber innerhalb der Hochschullehrerschaft der DDR eine etwa gleich große Gruppe von Dozenten, von denen immerhin 12 % Frauen waren. Diese hatten gegenüber den Studierenden und bei der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses die gleichen Rechte wie Professoren. Zusammen ergab das einen Frauenanteil von 9 % unter den Hochschullehrern. An der Humboldt-Universität war er aufgrund des Fächerprofils deutlich höher; hier lag er 1989 bei 15,5 % (bei den Professoren 10,5 % und bei den Dozenten 20 %; Angaben des Statistischen Landesamtes von Berlin). Mehr als ein Drittel aller Promotionen wurden von Frauen abgelegt (36 % im Jahre 1988). Bei den Habilitationen (seit der Hochschulreform der DDR als "Promotion B" bezeichnet) war der Anteil zwar mit 15 % (1989) sehr viel geringer, aber immer noch etwa doppelt so hoch wie zur gleichen Zeit in der BRD; dabei gab es große fachspezifische Unterschiede (Burkhardt/Scherer 1993).

Im westdeutschen Hochschulsystem waren und sind Frauen im Lehrkörper stark unterrepräsentiert. Nach einem Jahrzehnt aktiver Frauenpolitik an Hochschulen betrug der Anteil am wissenschaftlichen Personal 1991 gerade 18 %. Bei den Professuren lag er bei 5,7 %, und unter den C 4-Professuren waren es gerade noch 3,0 %. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern hatte es leichte Zuwächse gegeben, von 17 % im Jahre 1982 bis auf 22,5 % im Jahre 1991. Die meisten dieser Wissenschaftlerinnen hatten aber nur befristete Stellen.

Das westdeutsche System strikter Zeitverträge wirkt in mehrfacher Weise ausgrenzend auf Frauen:

- In Auswahlentscheidungen für neue Stellen kommen Diskriminierungen von Frauen noch stärker zum Tragen als bei Aufstiegsentscheidungen innerhalb eines Laufbahnprinzips. Die Häufigkeit neuer Auswahlentscheidungen bei einer Kette von Zeitverträgen potenziert im Ergebnis Diskriminierungsmechanismen und ist eine Ursache dafür, daß der westdeutsche Frauenanteil im internationalen Vergleich besonders niedrig ist.
- Das System von Zeitverträgen ist mit einem grundsätzlichen Zwang zur Mobilitätsbereitschaft verbunden, der die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch erhöht. Das gilt

besonders für die Ebene der Professorenstellen, da hier grundsätzlich ein Hausberufungsverbot besteht.

- Entscheidungen für eine wissenschaftliche Karriere erfordern vor diesem Hintergrund mehr Risikobereitschaft als andere Berufswege. Eine solche Perspektive kann in Fächern mit attraktiven beruflichen Alternativen (zur Zeit z. B. Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) dazu führen, daß qualifizierte Frauen sich gar nicht erst für eine akademische Karriere entscheiden.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gab es große Unterschiede zwischen beiden deutschen Staaten. In der DDR unterschieden sich Wissenschaftlerinnen in dieser Hinsicht kaum von anderen berufstätigen Frauen, und 75 % von ihnen hatten mindestens ein Kind. Auch unter den Professorinnen war der Anteil der Mütter nicht geringer (vgl. Stein 1993). Im westdeutschen System wurden die Probleme von Müttern in der Wissenschaft bis Mitte der 80er Jahre als reines Privatproblem der betroffenen Frauen betrachtet. Von daher erstaunt es nicht, daß hier nach einer Untersuchung aus dem Jahre 1989 etwa 60 % der Professorinnen keine Kinder hatten (Onnen-Isemann/Oßwald 1991). Zahlen für den akademischen Mittelbau sind nicht bekannt. Inzwischen hat es die Frauenbewegung in Westdeutschland erreicht, daß die offizielle Hochschulpolitik besondere Karrierehemmnisse für Wissenschaftlerinnen aufgrund der strukturellen Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gesellschaftliches Problem anerkennt. Die vorgeschlagenen Lösungen gehen i. d. R. aber nicht über Maßnahmen hinaus, welche es Frauen erlauben, innerhalb des Systems der Zeitverträge ihre Tätigkeit ohne Nachteile zu reduzieren oder zu unterbrechen.

Die Anpassung des Hochschulsystems in den neuen Bundesländern an westdeutsche Strukturen nach der Wiedervereinigung bedeutete für die Wissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern, daß sie sich nun an die Strukturen des neuen Systems anpassen mußten, während gleichzeitig ihre bisherige wissenschaftliche Qualifikation in Frage gestellt wurde. Die Chancen, unter diesen Bedingungen zu bestehen, waren dabei je nach Lebensalter und Fachstruktur sehr unterschiedlich.

Bei der Umstrukturierung der ostdeutschen Hochschulen kamen grundsätzlich vier verschiedene Mechanismen zusammen:

1. politische Erneuerung und gewollte Entlassung politisch "belasteter" Personen bzw. von WissenschaftlerInnen mit zu großer "Systemnähe",
2. inhaltlich-wissenschaftliche Erneuerung nach westdeutschem Fächerprofil und westdeutschen Qualifikationstandards,
3. Quantitativer Personalabbau an den Hochschulen,
4. Umstrukturierung auf des neue System der Personalstruktur.

Das erste Prinzip (Kündigung nach dem Kriterium "politischer Belastung") ist für die Mehrzahl der Hochschulangehörigen insofern grundsätzlich nachvollziehbar, als personelle Konsequenzen aufgrund veränderter politischer Machtverhältnisse historisch etwas durchaus Übliches sind - auch wenn die dafür verwendeten Kriterien und deren formale Anwendung nicht immer auf Zustimmung stoßen und in manchen Einzelfällen zu absurden Ergebnissen führen können.

Das zweite Kriterium beinhaltete für ostdeutsche WissenschaftlerInnen eine strukturelle Demütigung und eine Entwertung ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit, denn sie mußten sich jetzt nach Kriterien beurteilen lassen, die ihrer bisherigen wissenschaftlichen Biographie nicht entsprechen. Dies kann für die Betroffenen zu großen subjektiven Ungerechtigkeiten führen, da ihre frü-

here Qualifizierung im Rahmen der vorgegebenen Arbeitsmöglichkeiten erfolgte, die oft eine inhaltliche wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem neuesten Stand der westlichen Literatur nicht möglich machte. Dies Problem betrifft sozialwissenwissenschaftliche Fächer noch stärker als naturwissenschaftliche Fächer, aber nicht nur diese.

Das dritte Kriterium - quantitativer Personalabbau - bedeutete Konkurrenz um die verbleibenden Arbeitsplätze zwischen allen, die die politische und qualifikatorische Überprüfung überstanden haben. In Berlin und in Sachsen war dieser Personalabbau besonders ausgeprägt (vgl. Zimmer 1994 und Berichte der Projektgruppe Hochschulforschung, Aristotelessteig 4, D-10318 Berlin). An der Humboldt-Universität beinhaltet der neue Sollstellenplan von 1992 z. B. eine Reduzierung des wissenschaftlichen Personals von vorher ca. 3.200 Stellen auf die Hälfte. Dies betraf insbesondere den Mittelbau (und damit den Bereich, wo relativ viele Wissenschaftlerinnen beschäftigt gewesen waren), während bei den Hochschullehrerstellen ein Abbau von früher 769 Professoren plus Dozenten auf nunmehr 500 Professorenstellen erfolgte.

Alles dies wäre grundsätzlich auch im Rahmen einer der bisherigen vergleichbaren Personalstruktur denkbar gewesen. Aber zusätzlich wurde den ostdeutschen Hochschulen das westdeutsche Strukturmodell übergestülpt, und zwar nicht in seiner realen, sondern in seiner idealtypischen Form: 80 % der Mittelbaustellen sollen nur mit befristeten Arbeitsverträgen ausgestattet sein, und nur einer kleinen Teilgruppe von 20 % wird der Luxus der Arbeitsplatzsicherheit zugestanden. Für die Humboldt-Universität bedeutete dies eine Reduktion von ehemals 1.900 Stellen für unbefristete wisenschaftliche Mitarbeiter - darunter 825 Frauen - auf künftig nur nch 271 Dauerstellen. Für die bisherigen MitarbeiterInnen beinhaltete dies Eingruppierung in verschiedene Kategorien unterschiedlich befristeter Stellen, soweit sie nicht die Hochschule verlassen mußten: Überhang (bis max. 1996); befristete Weiterbeschäftigung im bisherigen Dienstverhältnis auf einer freien Sollstelle (bis max. 1998, denn sonst würde die 5-Jahresfrist für befristete Stellen überschritten, und die Betroffenen könnten sich auf dauerhafte Beschäftigung einklagen), oder Umwandlung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in eine befristete Nachwuchsstelle, und nur sehr wenige erhielten eine der verbliebenen Dauerstellen.

Über die quantitativen Auswirkungen dieser Prozesse gibt es noch immer keine verläßlichen statistischen Daten. Der Prozeß der Umstrukturierung und personellen Erneuerung ist immer noch nicht abgeschlossen. Nach frühzeitigen Warnungen der Frauen in Ost und West, die "Erneuerung" erfolge sehr stark zu Lasten der Frauen, ist es den Frauen in den Überleitungsverfahren zunächst besser gelungen, als zunächst befürchtet worden war, wenigstens die relativen Anteile einigermaßen zu halten.

An der Humboldt-Universität hatte sich der frühere Frauenanteil von 36,1 % (Ende 1988) bis Ende 1993 bei etwa gleichen Werten stabilisiert. Im Verlauf des Jahres 1994 war dann ein zwar langsamer, aber kontinuierlicher Rückkgang zu verzeichnen, und im Januar 1995 betrug der Anteil nur noch 33%. Dieser Rückgang ist zum einen dadurch verursacht, daß im Zuge der Überleitungsverfahren in bestimmten Fachbereichen mit besonders hohem Frauenanteil die verfügten Kündigungen besonders spät umgesetzt wurden (was Anfang 1994 zum Anlaß einer äußerst aggressiven Pressekampagne gegen die Präsidentin der Humboldt-Universität wurde). Ein zweiter Grund liegt darin, daß unter den neu eingestellten Nachwuchswissenschaftlern deutlich weniger Frauen sind als bisher. Nach einer Erhebung im August 1994 waren es bei den C 1-Stellen nur noch 20 % und bei den BAT IIa-Stellen 33 %.

Nach einer Umfrage der Projektgruppe Hochschulforschung vom April 1994 waren 11 % aller Professuren in den neuen Bundesländern von Frauen besetzt (an den Universitäten 8 %, an den Kunsthochschulen 25 % und an den Fachhochschulen 12 %). Dieser Anteil liegt deutlich höher als vergeichbare Werte in Westdeutschland, und er ist höher als früher in der DDR. Das gilt auch für die Humboldt-Universität (12,8 % im März 1995). Bei dieser Betrachtungsweise sind allerdings die DozentInnen nicht mitberücksichtigt, die früher die Hälfte der Hochschullehrer stellten, und die in der neuen Personalstruktur ersatzlos entfallen sind. Die Relation zwischen C 4- und C 3-Professuren zeigt an der HUB noch stärkere Disparitäten als an westdeutschen Universitäten: unter den 53 Frauen, die bis März 95 einen Ruf auf eine Professorenstelle angenommen hatten, waren 37 C 3-Stellen und nur 16 C 4-Stellen, während dieses Verhältnis bei den Männern mit 128 C 3-Stellen und 234 C 4-Stellen sehr anders aussieht. Die Mehrzahl der neuberufenen Professorinnen (31 von insgesamt 53) stammt aus der Humboldt-Universität bzw. aus den neuen Bundesländern, während bei den männlichen Professoren die "alten Bundesländer" mit 61 % stärker vertreten sind. Besonders ausgeprägt ist dies bei den C 4-Stellen, wo 2/3 aller männlichen C 4-Professoren aus dem Westen kamen (157 von 234).

Auch in der Charité, der medizinischen Fakultät, ist es zunächst gelungen, im Zuge der Überleitung den Frauenanteil auf allen Ebenen des Mittelbaus einschließlich der Dauerstellen in etwa zu halten. Das gilt auch für die Ebene der Professoren. Nachdem in den ersten Berufungsvorschlägen überhaupt keine Frau auftauchte, war dann bis Ende 1994 der alte Frauenanteil von 11 % fast wieder erreicht (insgesamt 9 Rufe, darunter allerdings bisher nur 1 C 4-Stelle, und keine einzige in den klinischen Fächern). Auch hier wird das Bild aber durch den Wegfall der Position der Dozentinnen verzerrt, wo der Anteil einmal 20 % betragen hatte, und unter den neuen C 1-Stellen, die nicht im Wege des Überleitungsverfahrens besetzt wurden, war nur noch eine einzige Frau.

Für die Zukunft ist es wichtig, nicht nur die Entwicklung bei den Professuren zu beobachten, sondern auch, welche Chancen Frauen bei der Besetzung von Nachwuchsstellen haben werden. Wie bereits erwähnt, haben die Anteile hier an der Humboldt-Universität bereits das niedrige westdeutsche Niveau erreicht. Das System der Berufungszusagen für die neuberufenen Professoren hat sich dabei klar zum Nachteil der Frauen ausgewirkt. Auf der letzten Landeskonferenz der Berliner Hochschulfrauenbeauftragten wurde deshalb u. a. gefordert, daß Frauenbeauftragte künftig auch an Berufungsverhandlungen beteiligt sein müßten, denn bei der Besetzung der Nachwuchsstellen wird über die nächste WissenschaftlerInnen-Generation entschieden. Sonst könnte die faktische Rückkehr zur Ordinarienuniversität in Bezug auf die Position von Nachwuchswissenschaftlern sehr bald dazu führen, daß auch an ostdeutschen Universitäten trotz der Verabschiedung von Frauenförderrichtlinien und Aktivitäten von Frauenbeauftragten in wenigen Jahren die Geschlechterproportionen die in Westdeutschland üblichen Disproportionen erreichen.

Literatur

Burkhardt, Anke (1993), (K)ein Platz für Wissenschaftlerinnen an ostdeutschen Hochschulen?, in: Beiträge zur Hochschulforschung , hrsg. vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Nr. 3/1993, S. 339-371, hier S. 356f.

Burkhardt, Anke und Doris Scherer (1993), Habilitierte Wissenschaftlerinnen in Ostdeutschland - ein Berufungsreservoir? Projektgruppe Hochschulforschung. Berlin-Karlshorst, S. 13.

Kriszio, Marianne (1986a), Das Modell der BAK zur Personalstruktur und seine Folgen, in: Stephan Freiger, Michael Groß und Christoph Oehler (Hg.), Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Zukunft? Bundesassistentenkonferenz/ Hochschulentwicklung/ junge Wissenschaftler heute. Kassel 1986, S. 107-116.

Kriszio, Marianne (1986b), Veränderungen der akademischen Personalstruktur in den neuen Bundesländern am Beispiel der Humboldt-Universität, in: Heinz Sahner und Stefan Schwendtner (Hg.), Gesellschaften im Umbruch, 27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Halle an der Saale 1995, Kongreßband II, Berichte aus den Sektionen. Opladen.

Onnen-Isemann, Corinna und Ursula Oßwald (1991), Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich, hrsg. vom BMBW. Bonn 1991, S. 83.

Stein, Ruth Heidi, Situation von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen der DDR. Veränderungen nach der Vereinigung, in: Hochschule im Umbruch, hrsg. von Hilde Schramm. Berlin 1993, S. 198-205, hier S. 201.

Zimmer, Dieter (1994), Wunder im Osten, in: Die Zeit, Mai 1994.

Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte, Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, D-10099 Berlin

3. Arbeit und Leben am „Ende der Welt" - Überlebensstrategien in einer Randgemeinde Ostdeutschlands

Elisabeth Meyer-Renschhausen und Katja Simons

Das Phänomen der Massenarbeitslosigkeit auf dem Lande wurde zuerst in der engagierten Studie von Marie Jahoda, Paul Lazersfeld und Hans Zeisel von 1930 über die Arbeitslosen von Marienthal untersucht. Ziel der Studie war es, die psychische Situation eines Arbeitslosen-Ortes zu erforschen. Sie zeigt, wie in einem Fabrikdorf die Stillegung der Produktion zu einer völligen Lähmung der Menschen und allen sozialen Lebens führte. Die Männer schlichen im Zeitlupentempo durch das Dorf und hatten noch nicht einmal mehr die Energie, die Zeitung zu lesen. Ganz anders allerdings war die Situation der Frauen, die gleichfalls in der Fabrik gearbeitet hatten. Sie versuchten durch vermehrte Hausarbeiten, wie Flickarbeiten, der finanziellen Notlage entgegenzuarbeiten. Heute ist die Arbeitslosenunterstützung höher, das Flicken fast verpönt. Frauen ohne „Haus und Hof" oder Garten werden ähnlich von den psychischen Folgen der Erwerbslosigkeit getroffen, wie sie damals fast nur die Männer traf.

Im Mittelpunkt unserer Studie steht die Frage nach der Situation in einem Ort, den wir Kiez nennen, nachdem der Hauptarbeitgeber - die Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft (LPG) - zu existieren aufgehört hat. Im Sommer 1994 befragten wir dazu die Einwohner, vor allem Frauen, da sie überdurchschnittlich von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Wir führten leitfadengestützte Interviews mit oder ohne Tonband, Experteninterviews und „spontane Gespräche" über den Gartenzaun hinweg.[1]

Skizze des Ortes

Kiez ist eine 2000-Einwohner-Ortschaft im ländlichen, strukturschwachen Gebiet Nordbrandenburgs und Amtsitz einer 8000 Einwohner starken Flächengemeinde. Auf den Besucher wirkt